

**PENGARUH MODAL SOSIAL BERBASIS INTERNAL DAN  
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
TIRTA MAKMUR KABUPATEN SUKOHARJO)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:  
WAHYUNINGSIH  
B100160315**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MODAL SOSIAL BERBASIS INTERNAL DAN  
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
TIRTA MAKMUR KABUPATEN SUKOHARJO)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**WAHYUNINGSIH**

**B 100 160 315**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.**

**NIK.100.1623**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MODAL SOSIAL BERBASIS INTERNAL DAN  
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
TIRTA MAKMUR KABUPATEN SUKOHARJO)**

**OLEH**

**WAHYUNINGSIH**

**B 100 160 315**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Ihwan Susila, S.E., M. Si., P.hD. ( ..... )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Lukman Hakim, S.E., M.Si. ( ..... )  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M. ( ..... )  
(Anggota II Dewan Penguji)



**Dekan,**

**Dr. Syamsudin, M.M.**

**NIK. 131602918**

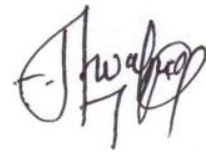
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Juli 2020

Penulis



**WAHYUNINGSIH**

**B100160315**

**PENGARUH MODAL SOSIAL BERBASIS INTERNAL DAN  
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
TIRTA MAKMUR KABUPATEN SUKOHARJO)**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh modal sosial berbasis internal dan eksternal terhadap kinerja organisasi yang dimediasi variabel *human capital* pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo, sampel yang digunakan sejumlah 100 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *non probability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh (1) signifikan modal sosial berbasis internal dan eksternal terhadap kinerja organisasi; (2) signifikan modal sosial internal terhadap *human capital*; (3) signifikan modal sosial eksternal terhadap *human capital*; (4) signifikan *human capital* terhadap kinerja organisasi; (5) signifikan modal sosial internal terhadap kinerja organisasi dimediasi *human capital*; (6) modal sosial eksternal terhadap kinerja organisasi dimediasi *human capital*.

**Kata Kunci:** Modal sosial internal, modal sosial eksternal, *human capital*, kinerja organisasi.

**Abstrack**

This study was conducted to determine the effect of internal and external-based social capital on organizational performance mediated by human capital variables in Tirta Makmur Regional Water Company (PDAM) Sukoharjo Regency. The population in this study were employees of PDAM Tirta Makmur, Sukoharjo Regency, the sample used was 100 respondents. The sampling method in this study with non probability sampling uses saturated sample technique. The research method used is a quantitative method. The analytical method used is Path Analysis. The results showed that there was an influence (1) significant internal and external-based social capital on organizational performance; (2) significant internal social capital on human capital; (3) significant external social capital on human capital; (4) significant human capital on organizational performance; (5) significant internal social capital on organizational performance mediated by human capital; (6) external social capital on organizational performance is mediated by human capital.

**Keywords:** Internal social capital, external social capital, human capital, organizational performance.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dianggap sebagai faktor paling penting dalam memainkan peran utama untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, penciptaan kepercayaan publik dan kredibilitas. Penekanan terhadap sumber daya manusia sebagai modal yang berharga dalam sebuah perusahaan mencerminkan adanya penekanan yang dilakukan pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Kalangi (2015) mengemukakan bahwa sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang maupun pendek. Perusahaan perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki karyawannya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kekuatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai menumbuhkan rasa kebersamaan, kepercayaan, loyalitas antar sesama karyawan perusahaan serta membangun komitmen di perusahaan tersebut.

Peranan modal sosial dalam meningkatkan kinerja organisasi sangatlah penting. Menurut Schuller dan Theisens (2010), mendefinisikan modal sosial sebagai konsep secara spesifik dalam hal jaringan, menekankan sifat hubungan yang penuh akan norma di dalam dan di antara mereka. Modal sosial dalam bentuk ikatan jaringan, kepercayaan dan visi bersama di antara anggota jaringan telah ditemukan mempengaruhi kinerja perusahaan kecil dengan menghasilkan sumber daya, memberikan informasi dan pengetahuan dan mengembangkan kemampuan baru (Saha dan Banerjee 2015). Adler dan Kwon (2002) membagi modal sosial menjadi dua, modal sosial internal dan eksternal. Modal sosial baik internal maupun eksternal tidak bisa secara langsung dapat meningkatkan kinerja tetapi memerlukan perantara. *Human capital* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja dengan adanya pengaruh dari modal sosial internal dan eksternal.

Peningkatan kinerja organisasi di PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo dapat dilakukan dengan adanya pembentukan kemampuan *human capital* melalui pendidikan, pengembangan serta pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Peran modal sosial dalam mengatasi permasalahan di PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo sebagai sarana *human capital* untuk membentuk komitmen dalam

membangun kepercayaan dan hubungan serta jaringan dalam rangka melakukan kemajuan dalam pendistribusian air bersih kepada masyarakat. Masih relatif sedikit penelitian tentang pengembangan modal sosial dan pengembangan kinerja organisasi serta pengaruh mediasi *human capital* untuk peningkatan kinerja organisasi. Sehingga penelitian ini akan dapat menambah wawasan dalam penerapan modal sosial dan *human capital* dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini mencoba menjelaskan pengaruh pengembangan modal sosial dalam bentuk internal maupun eksternal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MODAL SOSIAL INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *HUMAN CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MAKMUR SUKOHARJO)”**.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala likert. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara *online* melalui *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Sampel yang digunakan adalah 100 pegawai PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo yang dikumpulkan melalui teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t, dan analisis jalur.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Uji Validitas**

Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan metode Varimax serta *suppress absolute values* 0,50.

Tabel 1. Hasil Validitas Metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

No Item	Component				Keterangan
	1	2	3	4	
MSI1		0,791			Valid
MSI2		0,778			Valid
MSI3		0,664			Valid
MSE1			0,505		Valid
MSE2			0,727		Valid
MSE3			0,599		Valid
MSE4			0,694		Valid
HC1	0,700				Valid
HC2	0,706				Valid
HC3	0,736				Valid
HC4	0,806				Valid
HC5	0,724				Valid
K1				0,565	Valid
K2				0,597	Valid
K3				0,845	Valid
K4				0,682	Valid

Sumber: Data primer, 2020

Pada tabel I menunjukkan bahwa seluruh indikator pada semua konstruk yang diteliti valid karena memiliki *loading factor* lebih dari *suppress absolute values* 0,50.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Nunnaly	Keterangan
Modal Sosial Internal	0,752	0,60	Reliabel
Modal Sosial Eksternal	0,735	0,60	Reliabel
<i>Human Capital</i>	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2020

Dari table II menunjukkan bahwa semua variabel baik modal sosial internal dan eksternal, *human capital*, dan kinerja adalah reliable karena mempunyai nilai



Alpha Cronbach's  $> 0,60$  sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi lebih dari 5% maka data tersebut berdistribusi secara normal (Ghozali, 2012).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	p-value	Asymp.sig	Pernyataan
Model I	$P > 0,05$	0,231	Berdistribusi Normal
Model II	$P > 0,05$	0,298	Berdistribusi Normal
Model III	$P > 0,05$	0,378	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil tabel III di atas menunjukkan bahwa model pertama memiliki nilai *asymp.sig*  $0,231 > 0,05$ , model kedua memiliki nilai *asymp.sig*  $0,298 > 0,05$ , dan model ketiga memiliki nilai *asymp.sig*  $0,378 > 0,05$  maka ketiga model regresi tersebut memiliki data yang berdistribusi normal.

#### 3.3.2 Uji Multikolinieritas

Deteksi tidak adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance*  $> 10\%$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Model I		Model II		Model II	
	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Tolerance</i>	VIF
Modal Sosial Internal ( $X_1$ )	0,805	1,242			0,709	1,141
Modal Sosial Eksternal ( $X_2$ )	0,805	1,242			0,714	1,400
<i>Human Capital</i> (M)			1,000	1,000	0,680	1,471

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil tabel IV di atas, ketiga model menghasilkan nilai *tolerance* > 10% dan VIF < 10, artinya tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### 3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode uji glejser. Jika signifikansinya di atas 5%, maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Model I	Model II	Model III	Keterangan
	Sig.	Sig.	Sig.	
Modal Sosial Internal (X <sub>1</sub> )	0,465		0,071	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Modal Sosial Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,487		0,549	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Human Capital (M)		0,864	0,997	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil tabel V menunjukkan bahwa nilai sig. pada model pertama, kedua, dan ketiga > 0,05 sehingga dapat dikatakan model pertama, kedua, dan ketiga tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan mediasi, sehingga menggunakan 3 model regresi yaitu:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Variabel	$\beta$	Std.Error	T	Sig.
Model Pertama	Konstanta	0,346	1,957		0,860
	Modal Sosial Internal (X <sub>1</sub> )	0,575	0,095	6,046	0,000
	Modal Sosial Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,408	0,082	4,975	0,000
	F			55,072	
	Sig.			0,000	
	R			0,729	
	R Square			0,532	

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil persamaan regresi dalam model modal sosial internal dan modal sosial eksternal terhadap *human capital* sebagai berikut:

$$M = 0,346 + 0,575 X_1 + 0,408 X_2 + e$$

Intepretasinya adalah:

- 1) Koefisien Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,346 berarah positif artinya ketika modal berbasis internal dan modal sosial eksternal belum mampu dibangun perusahaan maka *human capital* tetap dalam keadaan baik.
- 2) Koefisien Modal Sosial Internal ( $\beta_1$ ) sebesar 0,575 berarah positif artinya ketika modal sosial berbasis internal dan eksternal dapat dibangun dalam organisasi maka *human capital* semakin kuat.
- 3) Koefisien Modal Sosial Eksternal ( $\beta_1$ ) sebesar 0,408 berarah positif artinya ketika modal sosial berbasis eksternal dapat dibangun dalam organisasi maka *human capital* semakin kuat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Variabel	$\beta$	Std.Error	T	Sig.
Model Kedua	(Constant)	10,094	1,560		0,000
	Human Capital ( $X_1$ )	0,514	0,075	6,870	0,000
	<b>F</b>			47,190	
	<b>Sig.</b>			0,000	
	<b>R</b>			0,570	
	<b>R Square</b>			0,325	

$$M = 10,094 + 0,514 X_1 + e$$

Intepretasinya adalah:

- 1) Koefisien Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 10,094 berarah positif artinya ketika *human capital* belum mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi tetap dalam keadaan baik.
- 2) Koefisien *Human Capital* ( $\beta_1$ ) sebesar 0,514 berarah positif artinya ketika variabel *human capital* mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	<b>Variabel</b>	$\beta$	<b>Std.Error</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Model Keriga	<b>Konstanta</b>	5,754	1,873		0,003
	Modal Sosial Internal ( $X_1$ )	0,343	0,096	3,578	0,001
	Modal Sosial Eksternal ( $X_2$ )	0,195	0,084	2,319	0,023
	<i>Human Capital</i> ( $M$ )	0,184	0,57	3,236	0,002
	<b>F</b>			25,896	
	<b>Sig.</b>			0,000	
	<b>R</b>			0,669	
	<b>R Square</b>			0,447	

$$M = 5,754 + 0,343 X_1 + 0,195 X_2 + 0,184 X_3 + e$$

Intepretasinya adalah:

- 1) Koefisien Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 5,754 berarah positif artinya ketika modal berbasis internal, modal sosial eksternal, dan *human capital* belum mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi tetap dalam keadaan baik.
- 2) Koefisien Modal Berbasis Internal ( $\beta_1$ ) sebesar 0,343 berarah positif artinya ketika variabel modal sosial internal mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien Modal Sosial Eksternal ( $\beta_2$ ) sebesar 0,195 berarah positif artinya ketika variabel modal sosial eksternal mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.
- 4) Koefisien *Human Capital* ( $\beta_2$ ) sebesar 0,184 berarah positif artinya ketika variabel *human capital* mampu dibangun dalam organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

### 3.5 Koefisien Determinasi

#### 3.5.1 Model Pertama

Hasil perhitungan untuk nilai R square ( $R^2$ ) diperoleh angka 0,532 atau 53,2% yang berarti variabel modal sosial internal ( $X_1$ ) dan modal sosial eksternal ( $X_2$ )

dapat menjelaskan variasi variabel *human capital* (M) sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

#### 3.5.2 Model Kedua

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* ( $R^2$ ) diperoleh angka 0,325 atau 32,5% yang berarti variabel *human capital* (Z) dapat menjelaskan variasi variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 32,5% dan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

#### 3.5.3 Model Ketiga

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* ( $R^2$ ) diperoleh angka 0,447 atau 44,7% yang berarti variabel modal sosial internal, modal sosial eksternal, dan *human capital* (Z) dapat menjelaskan variasi variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 44,7% dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

### 3.6 Uji F

Variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$  (Kuncoro, 2001).

#### 3.6.1 Model Pertama

Berdasarkan hasil tabel 6 dilihat hasil F nya adalah nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan model modal sosial internal ( $X_1$ ) dan modal sosial eksternal ( $X_2$ ), terhadap *human capital* (M) memiliki model yang fit atau yang layak uji.

#### 3.6.2 Model Kedua

Berdasarkan hasil tabel 7 dilihat hasil F nya adalah nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan model *human capital* (M) terhadap kinerja organisasi (Y) memiliki model yang fit atau yang layak uji.

#### 3.6.3 Model Ketiga

Berdasarkan hasil tabel 8 dilihat hasil F nya adalah nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan model modal sosial internal ( $X_1$ ), modal sosial eksternal ( $X_2$ ), dan *human capital* (Z) terhadap kinerja organisasi (Y) memiliki model yang fit atau yang layak uji.

### 3.7 Uji t

Jika probabilitas < 0,05 artinya masing – masing variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen (Kuncoro, 2001).

#### 3.7.1 Model Pertama

Variabel masing-masing memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya modal sosial internal dan modal sosial eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

#### 3.7.2 Model Kedua

Variabel *human capital* (M) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa *human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

#### 3.7.3 Model Ketiga

Variabel modal sosial internal (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sig. 0,001 < 0,05. Modal sosial eksternal (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sig. 0,023 < 0,05. *Human capital* (M) memiliki nilai sig. 0,002 < 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa modal sosial internal, modal sosial eksternal, dan *human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

### 3.8 Analisis Jalur

#### 3.8.1 Pengaruh Modal Sosial Internal (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi *Human Capital*

Hasil koefisien  $\beta$  pengaruh tidak langsung dalam perhitungan adalah 0,575 x 0,514 = 0,295 (p2p3). Pengaruh tidak langsung uji t dengan Sobelt test adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2} \\ &= \sqrt{((0,514)^2(0,095)^2 + (0,575)^2(0,075)^2 + (0,095)^2(0,075)^2)} \\ &= \sqrt{0,00238 + 0,00185 + 0,00005} \\ &= \sqrt{0,00428} \\ &= 0,065 \end{aligned}$$

Berdasarkan Sp2p3 dan p2p3 maka nilai t statistiknya adalah:

$$t \text{ statistik} = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,295}{0,065} = 4,538 \text{ dengan } t \text{ tabel } 1,984$$

Dari hasil t statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,538 > t_{tabel} 1,984$  maka dapat disimpulkan bahwa *human capital* terbukti memediasi pengaruh modal sosial internal terhadap kinerja organisasi

### 3.8.2 Pengaruh Modal Sosial Eksternal ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Organisasi yang dimediasi *Human Capital*

Hasil koefisien  $\beta$  pengaruh tidak langsung dalam perhitungan adalah  $0,408 \times 0,514 = 0,209$  ( $p2p3$ ). Pengaruh tidak langsung uji t dengan Sobelt test adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2} \\ &= \sqrt{((0,514)^2(0,082)^2 + (0,408)^2(0,075)^2 + (0,082)^2(0,075)^2)} \\ &= \sqrt{0,00177 + 0,00093 + 0,00003} \\ &= \sqrt{0,00273} \\ &= 0,052 \end{aligned}$$

Berdasarkan  $Sp2p3$  dan  $p2p3$  maka nilai t statistiknya adalah:

$$= \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,209}{0,052} = 4,019 \text{ dengan } t \text{ tabel } 1,984$$

Dari hasil t statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,019 > t_{tabel} 1,984$  maka dapat disimpulkan bahwa *human capital* terbukti memediasi pengaruh modal sosial eksternal terhadap kinerja organisasi.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis uji t bahwa modal sosial internal dan modal sosial eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. *Human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Modal sosial internal dan modal sosial eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Modal sosial internal dan modal sosial eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh *huma capital*.

Berdasarkan hasil penelitian variabel modal sosial internal dan modal sosial eksternal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *human capital* bahkan sampai pada level memberikan dampak pada kinerja organisasi, oleh karena itu bagi perusahaan diharapkan untuk terus

mengembangkan dan melakukan pelatihan terhadap karyawan yang mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain seperti modal insani, lingkungan, keterlibatan karyawan, komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agyapong, F. O., Agyapong, A., & Poku, K. (2017). *Nexus between social capital and performance of micro and small firms in an emerging economy: The mediating role of innovation*. *Cogent Business & Management*, 39(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1309784>
- Antunes, F., & Borsato, M. (2017). *Organizational Performance and Indicators: Trends and Opportunities*. *Procedia Manufacturing*, 11(June), 1925–1932. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.336>
- Bizzi, L., & State, C. (2015). *Social Capital in Organizations*. In *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (Second Edition, Vol. 22). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.73108-4>
- Chalhoub, M. S. (2010). *Effect of Knowledge Management on Organizational Performance: Enabling Thought Leadership and Social Capital through Technology Management*. 29–30.
- Claridge, T. (2018). *Dimensions of Social Capital - structural , cognitive , and relational*. January, 2000–2003.
- Cofré-bravo, G., Klerkx, L., & Engler, A. (2019). *Combinations of bonding , bridging , and linking social capital for farm innovation : How farmers configure different support networks*. 69(July 2018), 53–64. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2019.04.004>
- Doderqlhqø, Q. (2015). *The Aspects of Performance Measurement in Public Sector Organization*. 213, 314–320. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.544>
- Drábek, J., Lorincová, S., & Javorčíková, J. (n.d.). *Investing in Human Capital as a Key Factor for the Development of Enterprises*.
- Forsell, T., Tower, J., & Polman, R. (2020). *Development of a Scale to Measure Social Capital in Recreation and Sport Clubs*. *Leisure Sciences*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/01490400.2018.1442268>
- Fu, S., Liu, H., & Tan, K. H. (2018). *How Social Capital Affects the Quality Performance of Agricultural Products : Evidence from a Binary Perspective of China*. <https://doi.org/10.3390/su10093009>



- Hitt, M. A. (2000). *Direct And Moderating Effects Of Human Capital On Strategy And. August.*
- Hudaykulov, A., & Hongyi, X. (2015). *The effects of social capital on team performance : A study of RD departments in Uzbekistan. 1(1).*
- Jian, Z., & Liu, Y. (2016). *The Impacts of Customer Interaction and Social Capital on New Service Development Performance. 1133–1145.*  
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2016.612106>
- Kalangi, R. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja. 2, 1–18.*
- Saha, M., & Banerjee, S. (2015). *Impact of Social Capital on Small Firm Performance in West Bengal.* <https://doi.org/10.1177/0971355715586893>
- Schuller, T., & Theisens, H. (2010). *Networks and Communities of Knowledge. 100–105.*
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S., Yang, J., & Lee, Y. (2020). *Journal of Hospitality and Tourism Management The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance : Social capital theory. Journal of Hospitality and Tourism Management, 42(December 2018), 88–96.*  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>.